

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich”

[COM(2019) 151 final]

(2019/C 282/06)

Sprawozdawczyni: **Ana BONTEA**

Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 12.3.2019
Podstawa prawna	Art. 148 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	5.6.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	20.6.2019
Sesja plenarna nr	544
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	211/3/10

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES przypomina swe wcześniejsze wnioski i zalecenia w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich ⁽¹⁾.

1.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje działania europejskie i krajowe, które doprowadziły do postępów w dziedzinie zatrudnienia, i zaleca ich utrzymanie i rozwój w celu promowania: efektywności ekonomicznej i zrównoważonego rozwoju społecznego, wykwalifikowanej, przeszkolonej – i w związku z tym lepiej przygotowanej do zmian, zwłaszcza technologicznych – siły roboczej, rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze, realizacji celów pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, zmniejszania różnic, równych szans dla wszystkich, włączenia społecznego i walki z ubóstwem. Celem jest wyeliminowanie dysproporcji regionalnych pod względem warunków życia i pracy oraz poprawy funkcjonowania rynku pracy i skuteczności dialogu społecznego.

1.3. EKES potwierdza, że opracowując regulacje rynku pracy i praw socjalnych należy harmonijnie łączyć współzależne wymiary konkurencyjności, wydajności oraz zrównoważonego rozwoju społecznego i praw pracowniczych. Wszystkie polityki realizowane przez instytucje europejskie, krajowe i lokalne powinny zapewnić odpowiednią równowagę między zrównoważonym rozwojem gospodarczym, społecznym i środowiskowym.

1.4. Potrzebne są strategie polityczne i reformy strukturalne, które ułatwią tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, a także będą sprzyjać odpowiedzialnej przedsiębiorczości i rozwojowi MŚP i przedsiębiorstw społecznych.

1.5. EKES podkreśla znaczenie zapewnienia wysokiej jakości, integracyjnego i równego kształcenia technicznego, zawodowego oraz wyższego, zagwarantowania wysokiego poziomu odpowiedniej wiedzy i umiejętności na rzecz zatrudnienia, godziwej pracy i przedsiębiorczości, a także promowania szans na uczenie się przez całe życie dla wszystkich.

1.6. Dobrze funkcjonujący dialog społeczny ma kluczowe znaczenie dla lepiej przygotowanych i wdrażanych reform, jak i dla ich monitorowania ⁽²⁾.

1.7. EKES podtrzymuje swoje zalecenia dotyczące dalszych wysiłków na rzecz wyeliminowania różnic, ponieważ pozytywna konwergencja jest zasadą przekrojową, którą należy uwzględnić i włączyć do głównego nurtu wszystkich strategii politycznych UE.

1.8. EKES ponawia swoje wnioski i zalecenia dotyczące europejskiego filaru praw socjalnych ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57.

⁽²⁾ Dz.U. C 159 z 10.5.2019, s. 1; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30.

⁽³⁾ Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 1; Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 145; Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10.

2. Uwagi ogólne

2.1. Wniosek dotyczący decyzji Rady przewiduje utrzymanie w 2019 r. czterech wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich określonych w załączniku do decyzji Rady (UE) 2018/1215 ⁽⁴⁾.

2.2. W swoich wcześniejszych opiniach ⁽⁵⁾ EKES sformułował wnioski i zalecenia w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich, które pragnie przypomnieć w niniejszej opinii, aby w pełni z nich skorzystano.

2.3. EKES z zadowoleniem przyjmuje działania europejskie i krajowe, które pozwoliły na poczynienie postępów ⁽⁶⁾, i zaleca ich kontynuowanie i rozwijanie przy jednoczesnym dbaniu o nieustanną poprawę jakości zatrudnienia oraz zmniejszenie ubóstwa i nierówności (nadal istnieją bowiem różnice między państwami członkowskimi, regionami i grupami społecznymi na rynku pracy, a wzrost nie jest odczuwalny w takim samym stopniu przez wszystkie kraje, regiony i obywateli, ponieważ niektóre państwa członkowskie nadal borykają się z wysokimi wskaźnikami bezrobocia, rzeczywiste dochody gospodarstw domowych znajdują się tam poniżej poziomów sprzed kryzysu, a wskaźniki ubóstwa nadal są wysokie).

2.4. W perspektywie 2020 r. państwa członkowskie i Unia, w porozumieniu z partnerami społecznymi, powinny dążyć do wypracowania nowej skoordynowanej strategii zatrudnienia, która dąży w szczególności do efektywności ekonomicznej i zrównoważonego rozwoju społecznego, wysoko wykwalifikowanych pracowników lepiej przygotowanych na zmiany – przede wszystkim technologiczne, rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze, realizacji celów pełnego zatrudnienia i postępu społecznego, zmniejszania nierówności, a także poprawy funkcjonowania rynku pracy oraz skuteczności dialogu społecznego.

3. Uwagi szczegółowe

3.1. Pobudzenie popytu na pracę i inwestycje

3.1.1. Jak podkreślono w sprawozdaniach krajowych z 2019 r., wszystkie państwa członkowskie napotykają bariery dla inwestycji w różnych obszarach działania. Są to na przykład: znaczne obciążenia administracyjne i regulacyjne, brak przewidywalności ram prawnych, skuteczność systemów sądowych i niewydolność administracji publicznej ⁽⁷⁾ (reformy i inwestycje wymagają wystarczających zdolności administracyjnych i technicznych umożliwiających państwom członkowskim osiągnięcie oczekiwanych rezultatów), uciążliwe i długotrwałe procedury zatwierdzania, nie wspominając o niedoborze wykwalifikowanej siły roboczej ze względu na braki w systemach kształcenia i szkolenia. Niedobór wykwalifikowanej siły roboczej jest wymieniany w kilku sprawozdaniach krajowych jako czynnik utrudniający lub opóźniający inwestycje. Choć niedawno poczyniono starania, by poprawić braki w systemie finansowym, i są już pewne postępy w tej dziedzinie ⁽⁸⁾, to nadal trzeba wspomnieć o trudnościach, jakie napotykają przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, próbując pozyskać kapitał na inwestycje ⁽⁹⁾. Te słabe punkty, które mają istotne skutki transgraniczne, wymagają odpowiednich działań na szczeblu europejskim i krajowym, aby zapewnić powrót Unii i jej państw członkowskich do poziomu inwestycji sprzed kryzysu oraz osiągnięcie celów określonych w strategii UE 2020 w dziedzinie badań i rozwoju przedsiębiorstw oraz szkolenia ich pracowników.

3.1.2. Należy przyjąć bardziej ukierunkowaną politykę inwestycyjną w połączeniu z zestawem dobrze zaprojektowanych reform strukturalnych, aby ułatwić tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, promować społecznie odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej i rzeczywiste samozatrudnienie, a także wspierać tworzenie i rozwój MŚP i przedsiębiorstw społecznych.

3.1.3. Trzeba przyjąć przekrojową politykę europejską, która jest inkluzywna, spójna, sprzyjająca MŚP, i przejść od zasady „najpierw myśl na małą skalę” (Think small first) do podejścia „najpierw działaj na małą skalę” (Act small first). EKES powtarza swoje wcześniejsze zalecenia ⁽¹⁰⁾, w tym utworzenie wskaźnika mierzącego warunki sprzyjające przedsiębiorczości.

⁽⁴⁾ Decyzja Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 224 z 5.9.2018, s. 4).

— pobudzenie zapotrzebowania na pracę,
— zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji,
— poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego,
— promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 68; Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57.

⁽⁶⁾ Komunikat COM(2019) 150 final – Unia Europejska siódmy rok z rządu wykazuje wzrost gospodarczy. Trwające ożywienie gospodarcze ma pozytywny wpływ na rynki pracy i postęp społeczny. Sytuacja w zakresie zatrudnienia nadal się poprawia, przy czym liczba osób zatrudnionych w czwartym kwartale 2018 r. wyniosła 240 mln, a stopa bezrobocia (6,6 %) powróciła do poziomu z 2000 r. Tylko w 2017 r. ponad pięć milionów osób zostało wydzwigniętych z ubóstwa i wykluczenia społecznego.

⁽⁷⁾ Komunikat COM(2019) 150 final – (Załącznik 4); zob. także komunikat COM(2019) 500 final.

⁽⁸⁾ „Dostęp MŚP i spółek o średniej kapitalizacji giełdowej do finansowania w okresie 2014–2020: możliwości i wyzwania” (raport informacyjny); Dz.U. C 345 z 13.10.2017, s. 15; Dz.U. C 197 z 8.6.2018, s. 1.

⁽⁹⁾ Zob. przypis 8.

⁽¹⁰⁾ COM(2019) 150 final.

3.1.4. W kontekście tendencji demograficznych wzrost wydajności ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia w przyszłości trwałego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich. Głównym wyzwaniem dla decydentów i partnerów społecznych jest stymulowanie wzrostu wydajności w Europie ⁽¹¹⁾ poprzez lepiej ukierunkowane inwestycje w kapitał rzeczowy i ludzki oraz wykorzystanie postępu technologicznego w sektorach przemysłu i usług, a także poprzez wzmocnienie inwestycji produkcyjnych w innowacje, badania i rozwój, w projekty wspierające wzrost gospodarczy, jak również w infrastrukturę fizyczną i społeczną, jak np. sieci ICT i struktury opieki. Konieczne są większe wysiłki, aby inwestować w tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i zwalczać niepewne formy zatrudnienia, które również ograniczają wydajność.

3.2. *Poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji* ⁽¹²⁾

3.2.1. Jednym z głównych powodów do niepokoju w 2019 r. jest potwierdzenie niedopasowania umiejętności strukturalnych do wymogów rynku pracy, ponieważ przedsiębiorstwa UE mają coraz większe trudności z rekrutacją pracowników. Wynika to z braku odpowiednich umiejętności w UE, co zwiększa presję na zdolność produkcyjną. Niedobór umiejętności dotyczy nie tylko państw o wysokim poziomie zatrudnienia, ale również tych, gdzie panuje wysokie bezrobocie, i jest szczególnie dotkliwy w niektórych sektorach, a mianowicie w budownictwie, usługach ICT, inżynierii i usługach finansowych ⁽¹³⁾. Konieczne są bardziej zdecydowane działania w celu zaradzenia tej sytuacji, przede wszystkim poprzez reformy systemów kształcenia i szkolenia w większości krajów oraz promowanie podejścia opartego na efektach uczenia się w szkolnictwie wyższym.

3.2.2. Priorytety są następujące: zagwarantowanie równego traktowania i równości szans, równego dostępu do wysokiej jakości edukacji i do wysokiego poziomu kompetencji i wiedzy oraz sprawiedliwy podział efektów uczenia się.

3.2.3. Instytucje edukacyjne i nauczyciele powinni otrzymywać wsparcie, przestrzeń i narzędzia niezbędne do uwzględnienia wartości demokracji, aktywnego obywatelstwa, krytycznego myślenia, tolerancji i pokoju, w kontekście trudności w integracji migrantów i uchodźców, prawicowego ekstremizmu i populistycznego nacjonalizmu.

3.2.4. Dobrze funkcjonujące systemy kształcenia i szkolenia zawodowego oparte na szkoleniu dualnym sprzyjają wzrostowi zatrudnienia młodych ludzi.

3.2.5. W celu uzyskania pełnego zestawu umiejętności cyfrowych nauczycieli i uczniów, a także obywateli, w tym tych, którzy znajdują się na obszarach zmarginalizowanych, konieczne jest uruchomienie odpowiednich środków publicznych oraz zapewnienie nowoczesnych urządzeń i wyspecjalizowanego personelu technicznego.

3.2.6. Rozwiązanie problemu niedoboru umiejętności jest zadaniem wielowymiarowym, na którym należy skupić znaczne wysiłki. Na wszystkich szczeblach należy zachęcać do kreatywności, przedsiębiorczości oraz mobilności w dziedzinie kształcenia i szkolenia, a także do uczenia się przez całe życie, i dążyć do silniejszych powiązań między przedsiębiorstwami a placówkami edukacyjnymi. Ważną rolę w tym względzie mają do odegrania także partnerzy społeczni.

3.2.7. Osoby niepełnosprawne i inne grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji potrzebują, oprócz dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, ukierunkowanych środków i wsparcia w celu poprawy ich dostępu do rynku pracy.

3.3. *Wzmocnienie dialogu społecznego na szczeblu krajowym i europejskim* ⁽¹⁴⁾

3.3.1. Dobrze funkcjonujący dialog społeczny ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia wspomnianych celów dotyczących pozytywnej konwergencji społecznej, dostępu do miejsc pracy wysokiej jakości, kwalifikacji i umiejętności oraz lepszego opracowywania i wdrażania reform wynikających z tych celów, gdyż zwiększa poczucie odpowiedzialności.

3.3.2. W całym procesie europejskiego semestru niezbędny jest znaczący i odpowiednio wczesny udział partnerów społecznych mający na celu zwiększenie zaangażowania w politykę, co ułatwi pomyślnie wdrażanie dzięki pogodzeniu interesów pracowników i pracodawców. Współpraca między partnerami społecznymi może być motorem sukcesu, trwałości i inkluzywności polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i polityki dotyczącej włączenia społecznego.

⁽¹¹⁾ Zob. przypis 10.

⁽¹²⁾ SOC/622 (w przygotowaniu), Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136; Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s.16; Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8; Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 167; Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 57; Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 67.

⁽¹³⁾ Zob. analizę zleconą przez EKES nt. niedopasowania umiejętności, 2018.

⁽¹⁴⁾ Dz.U. C 159 z 10.5.2019, s. 1; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30.

3.3.3. Partnerzy społeczni są w stanie wypracować innowacyjne rozwiązania, aby stawić czoła transformacji społeczeństwa i rynku pracy, zmianom demograficznym, cyfryzacji i skutkom globalizacji. Krajowe i europejskie ramy prawne powinny zagwarantować specjalną przestrzeń dla innowacji na poziomie przedsiębiorstw, sektorów i państw członkowskich, aby stymulować rozwój partnerów społecznych. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) ma do odegrania ważną rolę we wspieraniu budowania zdolności partnerów społecznych, co potwierdza czterostronne oświadczenie zatytułowane „Nowy początek dialogu społecznego” (2016), i EKES zachęca Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia realizacji zaleceń partnerów społecznych ⁽¹⁵⁾.

3.3.4. Zaangażowanie partnerów społecznych w europejski semestr wymaga również dodatkowego wsparcia na rzecz budowania zdolności, aby mieli oni możliwość wnoszenia wkładu na różnych etapach tego procesu, w tym na etapie wdrażania reform. W niektórych krajach budowanie zdolności partnerów społecznych jest również ważne dla wdrożenia wyników europejskiego dialogu społecznego.

3.3.5. Jak podkreślono w sprawozdaniach krajowych z 2019 r., pozytywne przemiany w niektórych państwach członkowskich kontrastują z regresem w innych państwach. W niektórych państwach zaangażowanie partnerów społecznych na szczeblu krajowym *de facto* zmalało. Konsultacje z partnerami społecznymi powinny być obowiązkowe.

3.3.6. Dialog społeczny powinien odgrywać większą rolę w projektowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu reform. Umowy między partnerami społecznymi, które wskazują pilne wyzwania i czynniki polityczne z myślą o ulepszeniu rynków pracy, powinny być uwzględniane na równi ze sprawozdaniami krajowymi i tablicą wskaźników społecznych.

3.4. Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa ⁽¹⁶⁾

3.4.1. EKES potwierdza, że opracowując regulacje rynku pracy i praw socjalnych należy harmonijnie łączyć współzależne wymiary konkurencyjności, wydajności oraz zrównoważonego rozwoju społecznego i praw pracowniczych. Wszystkie podmioty muszą zobowiązać się do wspierania wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, a jednocześnie do tworzenia warunków sprzyjających działalności gospodarczej z myślą o generowaniu lepszych i liczniejszych miejsc pracy. Jedynym sposobem osiągnięcia sprawiedliwszego społeczeństwa jest tworzenie wzrostu gospodarczego oraz miejsc pracy, które bardziej sprzyjają włączeniu społecznemu i są bardziej zrównoważone, tak by zapewnić obywatelom godziwe warunki pracy, odpowiednie wynagrodzenia i emerytury oraz możliwość korzystania z przysługujących im praw.

3.4.2. Pomimo poprawy sytuacji w całej Europie nadal utrzymują się różnice między państwami członkowskimi, między regionami i między różnymi grupami społecznymi na rynku pracy. Wzrost nie przynosi porównywalnych korzyści wszystkim krajom, regionom i obywatelom. Niektóre państwa członkowskie nadal charakteryzują się wysoką stopą bezrobocia, rzeczywistymi dochodami gospodarstw domowych poniżej poziomu sprzed kryzysu oraz wysokimi wskaźnikami ubóstwa. Różnice regionalne nadal są znaczne, a w niektórych państwach członkowskich zwiększają się.

3.4.3. Zalecenia dla poszczególnych krajów ⁽¹⁷⁾ mogą odegrać kluczową rolę w poprawie skuteczności wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia i europejskiego filaru praw socjalnych, zatem stanowią istotną możliwość kształtowania polityki krajowej zgodnie z wytycznymi i zasadami filaru, z myślą o osiągnięciu wspólnych wyników. Zalecenia te powinny przyczynić się do zmniejszenia różnic, do zwiększenia zasobów i do kierowania ich na wykonanie tego zadania.

3.4.4. W niektórych państwach członkowskich wskaźnik bezrobocia nie osiągnął jeszcze pełnej poprawy i wciąż utrzymuje się na poziomie powyżej 10 %. Sytuacja młodych ludzi pozostaje wyzwaniem w kilku państwach: wysoki odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się budzi obawy dotyczące obecnych i przyszłych szans na zatrudnienie ⁽¹⁸⁾. W innych państwach rosnący niedobór siły roboczej utrudnia dalszy wzrost.

3.4.5. W ogólnym ujęciu, pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn utrzymują się i prowadzą do zróżnicowania wynagrodzeń ⁽¹⁹⁾. W szczególności osoby o niskich kwalifikacjach i osoby ze środowisk migracyjnych borykają się z trudnościami w znalezieniu pracy ⁽²⁰⁾. Osoby niepełnosprawne również pozostają w niekorzystnej sytuacji ⁽²¹⁾. Ponadto w wielu państwach członkowskich występują duże różnice regionalne w wynikach na rynkach pracy. Zmiany demograficzne i rozwój technologiczny nadają nowy kształt europejskim rynkom pracy. Problemy te należy rozwiązać za pomocą środków legislacyjnych i administracyjnych oraz dzięki współpracy między właściwymi instytucjami i partnerami społecznymi.

⁽¹⁵⁾ Oświadczenie prezydencji Rady Unii Europejskiej, Komisji Europejskiej i europejskich partnerów społecznych w sprawie: „Nowy początek dialogu społecznego”, 2016 r.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15; Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 1; Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 135; SOC/620 (w przygotowaniu); Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s. 7

⁽¹⁷⁾ Zalecenia dla poszczególnych krajów.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 142.

⁽¹⁹⁾ SOC/610 (Dz.U. C 240 z 16.7.2019, s. 3); Dz.U. C 110 z 22.3.2018, s.26; Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37; Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 101; Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 20

⁽²⁰⁾ Koszty braku imigracji i braku integracji (raport informacyjny); Dz.U. C 264 z 20.7.2016, s. 19; Dz.U. C 71 z 24.2.2016, s. 46

⁽²¹⁾ Dz.U. C 34 z 2.2.2017, s. 15; Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20; SOC/616 (w przygotowaniu).

3.5. Europejski filar praw socjalnych

3.5.1. Europejski filar praw socjalnych odgrywa kluczową rolę w poprawie warunków pracy i wynagrodzeń oraz ulepszaniu systemów ochrony socjalnej w Europie. Ponadto ma zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, poprawy standardów socjalnych i konwergencji między państwami członkowskimi UE, w tym co do rokowań zbiorowych i dostępu do usług socjalnych. Jeśli chodzi o europejski filar praw socjalnych, EKES ponawia wnioski i zalecenia sformułowane we wcześniejszych opiniach ⁽²²⁾.

3.5.2. W sprawozdaniach krajowych z 2019 r. szczególną uwagę poświęcono temu, w jakim stopniu państwa członkowskie wypełniają założenia europejskiego filaru praw socjalnych. Wdrożenie filaru jest drogowskazem dla osiągnięcia sprawiedliwego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

3.5.3. Przyszłość rynku pracy powinna być kluczowym tematem debat nad filarem praw socjalnych. Debaty te powinny poruszać istotne transformacje zachodzące na rynku pracy. Ponadto należy przyjąć spójną europejską strategię dotyczącą zatrudnienia, obejmującą następujące tematy:

- inwestycje i innowacje,
- zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości,
- uczciwe warunki pracy dla wszystkich,
- sprawiedliwa i sprawna transformacja wspierana aktywną polityką rynku pracy,
- zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności partnerów społecznych.

3.5.4. Wszystkie zainteresowane strony muszą wspólnie dążyć do tego, by przyszły rynek pracy był sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu, oferował każdemu możliwości zatrudnienia i przyczyniał się do postępu społecznego oraz wykwalifikowanej i zmotywowanej siły roboczej, otrzymującej godziwe wynagrodzenia i mającej dostęp do miejsc pracy wysokiej jakości.

3.5.5. Taki postęp trzeba sfinansować: skuteczne wdrożenie filaru w państwach członkowskich będzie możliwe tylko wtedy, gdy dostępne będą wystarczające zasoby finansowe na inwestycje w politykę społeczną, która wprowadza w życie prawa i zasady poprzez konkretne inicjatywy polityczne. W tym celu należy skorzystać z mechanizmów takich jak Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych.

3.6. Fundusze Unii Europejskiej ⁽²³⁾

3.6.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje przedstawiony w projekcie rozporządzenia w sprawie EFS+ zamiar wzmocnienia powiązania między EFS a procesem europejskiego semestru, w szczególności odnośnie do wdrażania zaleceń dla poszczególnych krajów.

3.6.2. W przypadku niektórych państw członkowskich fundusze UE stanowią krytyczną część inwestycji publicznych. Lepsze powiązanie funduszy UE z analizami i zaleceniami w kontekście europejskiego semestru powinno poprawić wyniki i zwiększyć wpływ finansowania w ramach polityki spójności.

3.6.3. Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych oraz europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne powinny odgrywać zasadniczą rolę w tworzeniu miejsc pracy i wzroście oraz w propagowaniu spójności społecznej i terytorialnej. EKES uważa, że trzeba efektywniej i racjonalniej korzystać z tych funduszy i dać pierwszeństwo długoterminowym inwestycjom UE w wysokiej jakości infrastrukturę społeczną i usługi społeczne, także za pośrednictwem Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych oraz Europejskiego Banku Inwestycyjnego, oraz powiązać te inwestycje z wdrażaniem filaru.

3.7. Cyfryzacja

3.7.1. Komitet w wielu opiniach analizował zjawisko cyfryzacji i jego wpływ na organizację pracy i zatrudnienie ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10; Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 145; SOC/614 (w przygotowaniu).

⁽²³⁾ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 165.

⁽²⁴⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8; Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 7; Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 1; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 36; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 30; Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45; Dz.U. C 303 z 19.8.2016, s. 54; Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161; Dz.U. C 128 z 18.5.2010, s. 74; SOC/622 (w przygotowaniu).

3.7.2. Czwarta rewolucja przemysłowa doprowadzi do znacznych zmian wynikających z rozwoju takich obszarów jak: genetyka, sztuczna inteligencja, robotyka, nanotechnologia, druk 3D i biotechnologia. Zmiany te wpłyną na wzorce konsumpcji, produkcji i zatrudnienia oraz sprawią, że potrzebne będzie aktywne dostosowanie działalności gospodarczej, funkcjonowania zarówno władz, jak i pojedynczych obywateli. Równolegle do rewolucji technologicznej różne czynniki społeczno-gospodarcze, geopolityczne i demograficzne związane z tymi zmianami wywierają coraz większy wpływ, ponieważ działają w wielu kierunkach i wzajemnie się wzmacniają. W miarę jak cały przemysł przystosowuje się, większość zawodów ulega radykalnym przemianom.

3.7.3. Niektóre miejsca pracy mogą stać się zbędne, inne szybko się rozwijają, a przy tym istniejące miejsca pracy wymagają nabywania niezbędnych umiejętności. Potrzebne są szczególne środki, aby zaradzić niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej, masowemu bezrobociu i wzrostowi nierówności. W tym celu konieczne są zmiana i poprawa kwalifikacji, przyjęcie proaktywnego podejścia do uczenia się przez całe życie, odpowiednie zachęty i sprzęt, a także wielosektorowe partnerstwa.

3.7.4. Lepsze zrozumienie zmieniającego się charakteru pracy i stosunków pracy w erze cyfrowej powinno doprowadzić do zwiększenia skuteczności unijnej polityki zatrudnienia.

3.7.5. Priorytetem powinno być szkolenie przez całe życie, przekwalifikowanie i rozwój umiejętności, tak aby każdy mógł zdobyć zatrudnienie w zglobalizowanym, zaawansowanym technologicznie środowisku pracy i mieć dostęp do informacji i usług, z których niektóre są niezbędne.

3.7.6. W erze cyfrowej istotne jest zagwarantowanie wszystkim zagrożonym osobom dostępu do internetu, możliwości zdobywania umiejętności cyfrowych oraz możliwości egzekwowania przysługujących im praw i korzystania z usług społecznych, w szczególności tych podstawowych.

3.7.7. Nowe nierówności i zagrożenia społeczne związane z rewolucją cyfrową mogą również częściowo wynikać ze zjawiska wykluczenia cyfrowego. Niektóre grupy nie mają bowiem niezbędnych umiejętności informatycznych i podstawowej wiedzy, aby móc korzystać z elementarnych nieraz informacji i usług.

Bruksela, dnia 20 czerwca 2019 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK

Następujący fragment opinii sekcji został zmieniony wskutek przyjęcia poprawki przez Zgromadzenie, ale uzyskał poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów (art. 59 ust. 4 regulaminu wewnętrznego):

1.4. Należy wdrożyć polityki i reformy strukturalne ułatwiające tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, promowanie społecznie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, rozwój MŚP i przedsiębiorstw społecznych, a także odejście od zasady „najpierw myśl na małą skalę” (Think small first) i preferowanie podejścia „najpierw działaj na małą skalę” (Act small first).

Wynik głosowania:

Za: 117

Przeciw: 86

Wstrzymało się: 15
